Der Bundesbeauftragte
für den Datenschutz und
die Informationsfreiheit

Referat 15
Stand: Juni 2020

BETREFF **Anträge nach Art. 15 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) i.V.m. § 110 Bundesbeamtengesetz (BBG) –
Handlungsempfehlung für den Bereich des Beschäftigtendatenschutzes**

Vorwort

Die Handlungsempfehlung soll Ihnen als eine Orientierung für den Umgang mit Anträgen nach Art. 15 DSGVO und § 110 BBG in Bezug auf die personenbezogenen Daten von Beschäftigten in öffentlichen Stellen des Bundes dienen. Sie gibt die Rechtsauffassung des Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit wieder, welche auch bei der Prüfung und Bewertung von Beschwerden der betroffenen Personen und bei datenschutzrechtlichen Kontrollen angesetzt wird. Dieses Papier erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Eine Anpassung der Handlungsempfehlungen an etwaige Leitlinien der Datenschutzkonferenz oder des Europäischen Datenschutzausschusses behalten wir uns ausdrücklich vor.

1. Allgemeines

Beim Recht auf Auskunft handelt es sich um ein Betroffenenrecht. Nur wer Kenntnis von der Verarbeitung seiner Daten durch den Verantwortlichen[1] hat, kann Fehler oder Missbrauch erkennen und dagegen vorgehen. So können auch die weiteren Betroffenenrechte wie zum Beispiel das Recht auf Berichtigung oder das Recht auf Löschung in der Regel nur dann geltend gemacht werden, wenn die betroffenen Personen Kenntnis über die zu ihrer Person verarbeiteten Daten haben.

[1] Hinweis zur geschlechtergerechten Formulierung: Wenn im Text überwiegend die männliche Form verwendet wird, geschieht dies ausschließlich aus Gründen der Lesbarkeit. Begrifflichkeiten wie „Verantwortlicher“ oder „Auftragsverarbeiter“ etc. wurden nicht gegendert, um nah am Wortlaut der DSGVO zu bleiben.

ZUSTELL- UND LIEFERANSCHRIFT Husarenstraße 30, 53117 Bonn
VERKEHRSANBINDUNG Straßenbahn 61, Husarenstraße

Mit dem neu gefassten[2] § 110 BBG ist nunmehr klargestellt, dass das Recht auf Auskunft nach Art. 15 DSGVO auch das Recht auf Einsicht in die vollständige Personalakte umfasst und Kopien oder Ausdrucke aus der Personalakte anzufertigen sind.

Für Soldatinnen und Soldaten verweist § 29 des Gesetzes über die Rechtsstellung der Soldaten (Soldatengesetz - SG) im Wesentlichen auf die Vorschriften des BBG. Für Tarifbeschäftigte gilt § 3 Abs. 5 TVöD-Bund, sofern kein anderer Tarifvertrag anwendbar ist. Diese Handlungsempfehlung ist für Tarifbeschäftigte (nur) entsprechend anwendbar.

1.1 Zuständigkeit

Verantwortlicher im Sinne des Art. 4 Nr. 7 DSGVO ist die Behörde oder Stelle, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet. Dies ist im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes in der Regel die Behörde oder die Stelle, bei der die Person beschäftigt ist (nachfolgend Beschäftigungsdienststelle genannt). Anträge auf Auskunft durch bei ihnen beschäftigte Personen hat eine Behörde bzw. öffentliche Stelle des Bundes in eigener Zuständigkeit zu bearbeiten.

1.2 Identifizierung der betroffenen Person

Eine Auskunft darf nur erteilt werden, wenn die betroffene Person eindeutig identifiziert ist. Sollten begründete Zweifel an der Identität des Anspruchstellers bestehen, müssen weitere Informationen verlangt werden, die eine eindeutige Identifizierung ermöglichen.

Begründete Zweifel liegen nicht vor, wenn die Identifikation des Antragsstellers über einen Kanal erfolgt, der zwischen der betroffenen Person und dem Verantwortlichen bereits etabliert ist, zur Datenverarbeitung eröffnet ist und eine sichere Identifikation gewährleistet (z. B. interne Workflows).

[2] § 110 BBG wurde durch das Zweite Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetz EU (2. DSAnpUG-EU) vom 20.11.2019 neu gefasst.

Die bei begründeten Zweifeln angeforderten zusätzlichen Nachweise müssen geeignet und angemessen sein, um die Zweifel auszuräumen und es dürfen keine gleich geeigneten milderen Mittel zur Verfügung stehen.

Ein möglicher Nachweis über die Identität von Beschwerdeführenden kann beispielsweise durch die Einsichtnahme in den Personalausweis oder einen Dienstausweis erbracht werden. Bei Distanzsituationen ist grundsätzlich auch die Vorlage einer geschwärzten Ausweiskopie denkbar.

Werden ausnahmsweise Ausweiskopien verwendet, sind zur Identitätsfeststellung nicht erforderliche Ausweisdaten wie das Lichtbild, die maschinenlesbare Zone, die Seriennummer, die Größe und Augenfarbe zu schwärzen. Die Ausweiskopie darf nicht veraktet werden. Sie ist nach erfolgter Identitätsprüfung datenschutzkonform zu vernichten. Im Vorgang wird statt der Ausweiskopie ein Vermerk hinterlegt, in dem dokumentiert wird, dass die Ausweiskopie vorgelegen hat, durch den Bearbeiter geprüft wurde, authentisch oder nicht authentisch wirkte und die Identität bestätigt oder nicht bestätigt werden konnte. Die Tatsache der datenschutzkonformen Vernichtung der Ausweiskopie ist ebenfalls zu dokumentieren.

Können die Identität und damit die Auskunftsberechtigung im Einzelfall nicht festgestellt oder begründete Zweifel nicht ausgeräumt werden, hat die Auskunft zu unterbleiben.

1.3 Bearbeitungsfrist

Die Bearbeitung eines Antrages auf Auskunft nach Art. 15 DSGVO muss gemäß Art. 12 Abs. 3 DSGVO innerhalb eines Monats ab Eingang des Antrags erfolgen. Kann die Auskunft unter Berücksichtigung der Komplexität und/oder der unvorhersehbaren Vielzahl von Anträgen im Einzelfall nicht innerhalb eines Monats erteilt werden, kann die Frist um bis zu zwei weitere Monate verlängert werden. Die Gründe für die Verlängerung sind der antragstellenden Person innerhalb eines Monats nach Eingang des Auskunftsantrages mitzuteilen. Eine weitere Verlängerung ist nicht möglich.

1.4 Dokumentation

Die Bearbeitung von Anträgen nach Art. 15 DSGVO ist zu dokumentieren (Antragseingang, ggf. Zwischennachricht über eine verlängerte Bearbeitungsdauer, Gewäh-

rung oder Ablehnung der Auskunft). Hinsichtlich der Aufbewahrungsdauer sollte berücksichtigt werden, dass eine spätere Nachweisführung z.B. für die Begründung einer exzessiven Antragstellung (siehe Punkt 2.2) erforderlich werden kann. Auch hier sind die Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten nach Art. 5 DSGVO einzuhalten. Gemäß § 34 Abs. 2 Satz 3 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) dürfen die zum Zweck der Auskunftserteilung an die betroffene Person und zu deren Vorbereitung gespeicherten Daten nur für diesen Zweck (und somit auch nur solange wie es für diesen Zweck erforderlich ist) sowie für Zwecke der Datenschutzkontrolle verarbeitet, mithin auch gespeichert, werden.

1.5 Abgrenzung

Der Auskunftsanspruch ist von anderen Ansprüchen, wie z.B. dem Akteneinsichtsrecht nach § 29 VwVfG und dem Recht auf Zugang zu amtlichen Informationen nach dem Informationsfreiheitsgesetz (IFG) abzugrenzen. Es ist jeweils der wahre Wille der betroffenen Person - ggf. durch Nachfrage - zu ergründen. Im Zweifel ist das für die betroffene Person günstigere Recht anzuwenden. Die Bearbeitungsfristen (siehe Punkt 1.3) sind zu beachten.

1.6 Form

Die Form der Auskunft wird durch Art. 15 Abs. 3 und Art. 12 Abs. 1 DSGVO vorgegeben. Demnach erfolgt die Übermittlung der Informationen schriftlich oder in anderer Form, gegebenenfalls auch elektronisch. Falls von der betroffenen Person verlangt, kann die Information mündlich erteilt werden, sofern die Identität der betroffenen Person in anderer Form nachgewiesen wurde (Art. 12 Abs. 1 S. 3 DSGVO). Die Auskunft kann daher grundsätzlich schriftlich oder zur Einsichtnahme erteilt werden. Fordert die betroffene Person jedoch eine Auskunft in Form einer Kopie (vgl. Punkt 4.), hat sie hierauf nach Maßgabe von Art. 15 Abs. 3 DSGVO einen Anspruch.

Stellt die betroffene Person ihren Antrag elektronisch, ist die Auskunft in einem gängigen Format elektronisch zu erteilen. Wichtig ist, dass hierbei die technischen und organisatorischen Maßnahmen zum Schutz der personenbezogenen Daten nach Art. 32 DSGVO eingehalten werden. Eine elektronische Auskunft per E-Mail kommt daher dann in Betracht, wenn die E-Mail sicher verschlüsselt versandt wird. Sollte dies nicht möglich sein, ist der betroffenen Person die Auskunft auf einem gängigen

Datenträger (CD-ROM, USB-Stick etc.) zu erteilen, der ggf. durch ausreichende Verschlüsselung vor dem Zugriff durch Dritte geschützt wird.

2. Recht auf Auskunft

2.1 Ablehnung der Auskunft

Das Recht auf Auskunft ist durch verschiedene Vorschriften eingeschränkt. So darf das Recht auf Auskunft und Erhalt einer Kopie die Rechte und Freiheiten anderer Personen nicht beeinträchtigen. Eine Ablehnung des Auskunftsersuchens kann daher insoweit in Betracht kommen, wenn berechtigte Interessen eines Dritten zu wahren sind.

Die Interessen des Dritten und/oder die dienstlichen Gründe und das Interesse des Antragstellers sind gegeneinander abzuwägen. Die Gründe der Ablehnung sind zu dokumentieren. Die Ablehnung der Auskunftserteilung gegenüber der betroffenen Person ist zu begründen, soweit nicht durch die Mitteilung der tatsächlichen und rechtlichen Gründe, auf die die Entscheidung gestützt wird, der mit der Auskunftsverweigerung verfolgte Zweck gefährdet würde.

2.2 Exzessiver Antrag

Der exzessive Charakter eines Auskunftsantrages kann gegeben sein, wenn Anhaltspunkte für eine rechtsmissbräuchliche Antragstellung vorliegen. Exzessiv ist ein Antrag ausweislich des Gesetzeswortlauts des Art. 12 Abs. 5 S. 2 DSGVO z.B. dann, wenn er häufig wiederholt wird. Der Verantwortliche hat den Nachweis für den exzessiven Charakter zu erbringen und zu dokumentieren. Ein hoher Verwaltungsaufwand allein kann für sich genommen nicht als Grund für die Annahme eines exzessiven Antrags herangezogen werden.

Die verantwortliche Stelle kann exzessive Auskunftsanträge nach Art. 12 Abs. 5 Buchst. b) DSGVO ablehnen. Die Ablehnung muss begründet werden. Als Alternative zur Ablehnung besteht nach Art. 12 Abs. 5 Buchst. a) DSGVO die Möglichkeit, vom Antragsteller Gebühren auf der Grundlage der angefallenen Verwaltungskosten für einen exzessiven Antrag zu fordern.

3. Konkrete Auskunftsanträge

Beantragt eine betroffene Person Auskunft über konkrete Daten (z. B. über konkrete Unterlagen, über einen konkreten Zeitraum oder über eine bestimmte Verarbeitungstätigkeit), ist die Auskunft zu erteilen, soweit es für die Wahrung der Betroffenenrechte erforderlich ist. Ist die verantwortliche Stelle der Auffassung, dass die Auskunft zur Wahrung der Betroffenenrechte nicht erforderlich ist, so muss sie dies gegenüber dem Betroffenen nachvollziehbar begründen. Dem Betroffenen bleibt es vorbehalten, die Notwendigkeit der Auskunft zur Wahrung seiner Betroffenenrechte darzulegen. In Zweifelsfällen ist die Auskunft zu erteilen. Die Regelungen zur Form (siehe Punkt 1.6) sind zu beachten.

Die Ablehnungsgründe (siehe Punkt 2.1) sind zu prüfen. Die vollständige oder teilweise Ablehnung eines Auskunftsanspruchs erfolgt mittels Bescheid. In dem rechtsmittelfähigen Bescheid ist auch auf die Möglichkeit einer Überprüfung der Ablehnung durch den BfDI hinzuweisen.

Ist der Auskunftsantrag demgegenüber nur sehr wenig konkretisiert (beispielsweise Antrag auf Auskunft über die in den letzten drei Jahren verarbeiteten Daten), kann zunächst das Verfahren der allgemeinen Auskunft (Punkt 4.) angewandt werden.

4. Allgemeine Auskunft

Allgemeine Auskunftsanträge ohne nähere Konkretisierung der Daten oder Zeiträume sind zulässig und müssen bearbeitet werden. Art. 12 Abs. 1 DSGVO sieht vor, dass eine Auskunft in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form zu erteilen ist. Insbesondere wenn eine Vielzahl von personenbezogenen Daten verarbeitet wird, erfüllt eine bloße Aushändigung in Form einer physischen oder elektronischen Kopie zahlreicher Dokumente ohne vorherige Aufbereitung diese Anforderung regelmäßig nicht.

Die Auskunft kann in einem ersten Schritt in Form einer Auflistung der gespeicherten personenbezogenen Daten und einer Auskunft über die weiteren Angaben aus Art. 15 Abs. 1 Buchst. a) bis h) DSGVO erteilt werden. Die Liste muss alle konkret verarbeiteten Einzelangaben zur betroffenen Person beinhalten.

Hierzu zählen unter anderem Namen, private Kontaktdaten (Adressen, Telefonnummern, E-Mail-Adressen), Geschlecht, Personalnummern, sonstige Zuordnungskenn-

zeichen (KV-Nummer, Sozialversicherungsnummer, Steuer-ID etc.), Bankverbindungen, Eingruppierung/Besoldungsgruppe, Vermögenswirksame Leistungen, Steuerdaten, Familienstand, Geburtsdatum, Beschäftigungsstatus (bspw. Tarifbeschäftige/r, Beamte/r), Angaben zu Familienangehörigen (Ehegatten, Kinder, im Haushalt lebende pflegebedürftige Angehörige), persönliche Rahmenbedingungen (bspw. Lohn- und Gehaltspfändungen, Unterhaltsverpflichtungen), Daten zur Staatsangehörigkeit, Sprachkenntnisse, Daten zur Gesundheit, Schwerbehinderung, Krankenversicherung, Schulbildung, Berufsausbildung, derzeitige und frühere Beschäftigungen, persönliche Merkmale, Führerscheinklasse, organisatorische Zuordnung bei der Beschäftigungsdienststelle (Arbeitsgebiet).

Die Beschäftigungsdienststelle verarbeitet eine Vielzahl personenbezogener Daten. Daher fällt bei einer beschäftigten Person bereits die Auflistung der gespeicherten Daten sehr umfangreich aus.

Die betroffene Person ist im Rahmen dieser ersten Auskunft darüber zu unterrichten, dass ihr ggf. (falls vorhanden) auf Wunsch detailliertere Auskünfte, soweit es für die Wahrnehmung ihrer Betroffenenrechte erforderlich ist (siehe hierzu Punkt 3.), erteilt werden können.

4.1 Weitere Auskünfte – konkret benannt

Fordert die betroffene Person in der Folge weitere Auskünfte zu konkreten Daten, Kategorien, Dokumenten oder Zeiträumen, sind die Auskunftsbegehren wie unter Punkt 3. zu bearbeiten.

4.2 Weitere Auskünfte nicht konkret benannt

Betroffene Personen haben das Recht, eine vollständige Auskunft über die zu ihrer Person gespeicherten Daten zu erhalten. Zwar kann der Verantwortliche gemäß Erwägungsgrund 63 eine Präzisierung verlangen. Präzisiert die betroffene Person ihren Antrag jedoch nicht oder verlangt sie eine vollständige Auskunft, kann der Antrag nicht aufgrund fehlender Präzisierung abgelehnt werden.

Stellt eine betroffene Person erstmals einen Antrag auf umfassende Auskunft und ist hierfür der Verwaltungsaufwand sehr hoch, erfüllt dies noch nicht die Voraussetzung einer missbräuchlichen oder exzessiven Wahrnehmung der Betroffenenrechte.

Das Auskunftsrecht der betroffenen Personen ist daher entsprechend zu erfüllen, wobei die Fristen (siehe Punkt 1.3) einzuhalten sind.

4.3 Vollständige Auskunft

Die betroffene Person hat einen Anspruch auf Auskunft über die Daten, die durch den Verantwortlichen verarbeitet werden. Dies gilt für alle Daten, die in einem Dateisystem gespeichert sind oder in einer Akte aufbewahrt werden (egal ob in Papierform oder elektronisch).

Die Auskunft betrifft jedes bei der Beschäftigungsdienststelle gespeicherte personenbezogene Datum. Die allgemeine Auskunft in Form einer Liste (siehe Punkt 4.) umfasst bereits einen großen Teil der verarbeiteten Daten. Soweit sich der Zusammenhang der Verarbeitung von personenbezogenen Daten nur aus einem Dokument ergibt, hat die betroffene Person darüber hinaus Anspruch auf Auskunft über dieses Dokument. Teilt die betroffene Person nichts anderes mit, kann die Auskunft in der unter Punkt 1.6 genannten Form erfolgen. Die Auskunft kann dann durch Einsichtnahme vor Ort erfolgen. Der betroffenen Person sind auf Wunsch während der Einsichtnahme Kopien auszuhändigen, soweit diese personenbezogene Daten enthalten und die Kenntnisnahme des Dokumentes für die Wahrung der Betroffenenrechte erforderlich ist (siehe hierzu Punkt 3.).

Beantragt die betroffene Person über die Auskunft per Liste (Punkt 4.) hinaus ausdrücklich eine vollständige Auskunft in Form einer Kopie aller personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, sind ihr die entsprechenden Dokumente nach Maßgabe der folgenden Hinweise in Kopie auszuhändigen. Der ggf. im Einzelfall damit verbundene große Aufwand stellt keinen Grund für eine Ablehnung oder Einschränkung des Auskunftsanspruchs dar.

Soweit keine Ausnahmetatbestände (siehe Punkt 2.1) vorliegen, sind insbesondere folgende Dokumente aus der Personalakte von der Pflicht zur Auskunft und ggf. Herausgabe einer Kopie nach § 110 Abs. 1 Satz 3 BBG umfasst:

- Gesprächs- und Beratungsvermerke
- gespeicherte Nachweise bzw. vorliegende Bescheinigungen oder Dokumente (Arbeitsverträge, Einkommensbescheinigungen, Geburtsurkunden, etc.)
- Dienstliche Beurteilungen und Arbeitszeugnisse

Bei sonstigem Schriftwechsel mit der betroffenen Person außerhalb der Personalakte ist über den Anspruch auf eine Kopie im Einzelfall zu entscheiden. Handelt es sich um allgemeine Standardschreiben, in denen lediglich eine standardmäßige Verarbeitung von personenbezogenen Daten (Name, Anschrift etc.) erfolgt und deren Kenntnis für die Wahrung der Betroffenenrechte nicht erforderlich ist (siehe hierzu Punkt 3.), muss keine Kopie herausgegeben werden. Hier genügt ein Hinweis, für welche Zeiträume der Schriftwechsel gespeichert ist. Der Umfang der Speicherung sollte bereits Teil der Auskunft nach Art. 15 Abs. 1 Buchst. d) DSGVO sein. Enthalten die Schriftstücke jedoch weitere Angaben zur Person, kann eine Pflicht zur Herausgabe bestehen.

Ein Auskunftsanspruch besteht grundsätzlich auch hinsichtlich der von der betroffenen Person selbst zur Verfügung gestellten personenbezogenen Daten (z.B. in Form eines Schreibens oder einer Stellungnahme).

In Bezug auf Kopien oder Ausdrucke aus der Personalakte wird nach § 110 Abs. 1 Satz 2 BBG ein Anspruch darauf ausgeschlossen, wenn dienstliche Gründe entgegenstehen. Diese müssen im Einzelfall konkret angegeben werden (z.B. besondere Vertraulichkeit einzelner in der Personalakte angesprochener dienstlicher Vorgänge).

Mit § 110 Abs. 2 Satz 1 BBG wird ausdrücklich klargestellt, dass sich das Recht auf Auskunft aus anderen Akten als den Personalakten (z.B. aus sog. Sachakten) der Beamtin oder des Beamten auf ihre oder seine personenbezogenen Daten beschränkt[3]. Anders als die Regelung in § 110 Abs. 1 Satz 1 BBG gewährt Abs. 2 Satz 2 bewusst keinen Anspruch auf Einsicht in die vollständigen Akten, weil die Akten nach Abs. 2 auch Daten zu anderen Personen oder geheimhaltungsbedürftige nicht personenbezogene Daten enthalten können und die Beamtin oder der Beamte daher nur insoweit ein Einsichtsrecht hat, als die Akten personenbezogene Daten über ihn selbst enthalten (so auch die Begründung zum Gesetzentwurf, BT-Drs. 19/4674, S. 208 f.). Da im Fall des § 110 Abs. 2 Satz 3 BBG nur das Recht auf Einsichtnahme ausgeschlossen wird, ist der Beamtin oder dem Beamten in diesem Fall in sonstiger

[3] Die nahezu inhaltsgleiche Vorgängernorm (§ 90c Abs.4 BBG alte Fassung) ist auf Vorschlag des Bundesbeauftragten für den Datenschutz mit aufgenommen wurden (BT-Drs. 12/2201, S. 6-7 und 23). Dieser hatte sich für ein Einsichtsrecht in sog. Sachakten, die personenbezogene Personalakten enthalten, eingesetzt (siehe auch 13. Tätigkeitsbericht des Bundesbeauftragten für den Datenschutz, S. 43).

Weise Auskunft zu erteilen. Sicherheitsakten unterliegen nicht der Auskunft (§ 110 Abs.2 Satz 4 BBG).

4.4 Verweis auf andere Behörden, bei denen personenbezogene Daten der antragstellenden Person verarbeitet werden

Bei zahlreichen Beschäftigungsdienststellen ist die Bearbeitung von Personalangelegenheiten wie z.B. Beihilfegewährung, Bezügeabrechnung, Abrechnung von Dienstreisen an andere Behörden als Dienstleister ausgelagert worden. Entsprechend Art. 15 Abs. 1 Buchst. c DSGVO ist die betroffene Person u.a. über die Empfänger, gegenüber denen die personenbezogenen Daten offengelegt wurden, zu informieren. Auch Auftragsverarbeiter sind Empfänger im Sinne von Art. 4 Nr. 9 DSGVO

Wenn Aufgaben der Personalverwaltung und -wirtschaft auf eine andere Behörde als eigener Verantwortlicher übertragen und deshalb personenbezogenen Daten dorthin übermittelt wurden, ist die andere Behörde selbst Adressat eines entsprechenden Auskunftsersuchens. Es wird empfohlen, der betroffenen Person den zuständigen Ansprechpartner der anderen Behörde mitzuteilen. Wenn jedoch die personenbezogenen Daten durch einen Auftragsverarbeiter (im Auftrag des Verantwortlichen) verarbeitet werden, hat (allein) die Beschäftigungsdienststelle die entsprechende Auskunft zu erteilen. Nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO besteht das Recht auf Auskunft "nur" gegenüber dem Verantwortlichen.

5. Kosten

Allgemeine Auskünfte sowie konkrete Auskünfte sind grundsätzlich unentgeltlich zu erbringen. Die Grenze, bei der eine Inrechnungstellung von Gebühren erwogen wird, ist die exzessive Inanspruchnahme (siehe Punkt 2.2).

Die erste Auskunft in Form einer Kopie wird gemäß Art. 15 Abs. 3 DSGVO in Verbindung mit § 110 BBG unentgeltlich erteilt. Bei weiteren Anträgen kann der Verantwortliche nach Art. 15 Abs. 3 Satz 2 DSGVO „ein angemessenes Entgelt auf der Grundlage der Verwaltungskosten“ erheben.

Eine vollständige Auskunft in Form einer Kopie muss grundsätzlich nur einmal erteilt werden. Zu beachten ist, dass in vielen Fällen die Verarbeitung von personenbezogenen Daten nach der Auskunftserteilung fortgesetzt wird. Hier kann zumindest für die neue Verarbeitung ein neuer Anspruch entstehen.

Beispiel:

Im Dezember 2018 stellt die betroffene Person einen Antrag auf vollständige Auskunft und wünscht eine Übermittlung der Kopie in Papierform. Dieser Antrag ist ohne Gebührenerhebung zu bearbeiten.

a) Im Dezember 2019 wird ein weiterer Antrag auf Auskunft in Form einer Kopie aller verarbeiteten Daten seit Dezember 2018 gestellt. Auch dieser Antrag ist ohne Gebührenerhebung zu bearbeiten.

b) Im Dezember 2019 wird ein neuer Antrag auf eine Auskunft über alle Daten in Form einer Kopie in Papierform beantragt. Der Verantwortliche kann für die Kopie für die Zeit vor Dezember 2018 Gebühren verlangen. Dies ist der betroffenen Person vor der Erstellung und Übersendung der Kopie mitzuteilen.